

取組事例(2020年)

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・ 休職制度	教育訓練	その他
		○		○	○		

基本情報

企業名	J社
業種	製造業
都道府県	—
従業員数 (R2.11/27時点)	約8万名
事業概要	輸送用機械器具製造業

取組のポイント・概要

背景	法改正に当たり不合理な格差がないよう、全ての待遇について基準を精査することとした。
----	---

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
家族手当	支給なし ※正社員は管理職は対象外	嘱託社員、期間従業員、パート社員に対し、正社員と同じ基準で支給
別居手当	支給なし	嘱託社員、非常勤嘱託社員に対し、正社員と同じ基準で支給
当直手当	支給なし	嘱託社員に対し、正社員と同じ基準で支給
暖房費補助	支給なし	嘱託社員、非常勤嘱託社員に対し、正社員と同じ基準で支給
食費補助	支給なし	期間従業員、パート社員に対し、正社員と同じ基準で支給
災害見舞金・傷病見舞金	適用なし	正社員と同じ基準で適用
特別休暇	適用なし	正社員と同じ基準で適用
傷病休職	適用なし	正社員と同じ基準で適用

効果	「手当」・「福利厚生」について、それまで正社員にのみあり非正規雇用労働者にはなかったあらゆる手当や福利厚生等（家族手当・食費補助・特別休暇・見舞金・持ち株会補助・社販の補助等）について、非正規雇用労働者にも同基準で実施した。
----	--

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

令和2年4月のパートタイム・有期雇用労働法の施行に向け、取組に要した期間は約2年であり、従業員区分が多いためすべての待遇の洗い出し・棚卸しに最も時間を要した。

体制は主任を主担当として実働3人で対応し、外部コンサル等の利用はなかった。

「基本給」・「賞与」・「退職金」等あらゆる待遇について、すべての従業員区分ごとに洗い出しを行い、職務内容の違い、職務内容・配置の変更範囲の違いに照らして、不合理な差はないように整理した。また、職群ごとの職務が明確であることや、非正規雇用労働者にも従前より目標管理と人事評価を実施してきたため、業務の内容や責任の範囲等が明確であったことから、改めて整理分析の必要はなかった（目標管理や人事評価の内容は公開している）。

各職場・所属において、上司から全非正規雇用労働者に対し待遇の改定内容について説明を実施し、非正規雇用労働者から待遇について説明を求められた際に適切に説明できるよう、各所属の人事担当者向け応答要領を含む説明資料（約50ページ）を作成し配付した。また、月1回の担当者会議の場で説明ぶりについて教育するとともに、不明点があれば必ず本社人事に確認するよう徹底した。

待遇の改善状況の詳細

○家族手当

取組前：正社員（管理職を除く）にのみ支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

取組後：嘱託社員、期間従業員、パート社員にも正社員と同じ基準で支給

※非常勤嘱託社員は管理職以上に相当するため支給対象外

○別居手当

取組前：正社員にのみ支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

取組後：単身赴任を命じられた嘱託社員、非常勤嘱託社員に対しても、正社員と同じ基準で支給

※期間従業員、パート社員に対して単身赴任を伴う異動を命ずることは現状ない

○当直手当

取組前：正社員にのみ支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

取組後：当直を行う嘱託社員に対しても、正社員と同じ基準で支給

※非常勤嘱託社員、期間従業員、パート社員で当直に就く者はいない

○暖房費補助

取組前：特定の事業場に勤務する正社員にのみ支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

取組後：特定の事業場に勤務する嘱託社員、非常勤嘱託社員に対しても、正社員と同じ基準で支給

※期間従業員、パート社員は該当事業場に配属されることはない

○食費補助

取組前：正社員にのみ支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

取組後：期間従業員、パート社員に対しても、正社員と同じ基準で支給

※嘱託社員、非常勤嘱託社員については、福利厚生の一つとして食費補助に相当する制度あり

○災害見舞金・傷病見舞金

取組前：正社員にのみ適用し、パートタイム・有期雇用労働者には適用なし

取組後：正社員と同じ基準で適用

○特別休暇

取組前：正社員、嘱託社員、非常勤嘱託社員、パート社員にのみ適用し、期間従業員には適用なし

取組後：期間従業員に対し結婚による休暇、感染症予防のための休暇、選挙権行使による休暇、生理休暇、証人・鑑定人休暇を正社員と同じ基準で適用

○傷病休職

取組前：正社員にのみ適用し、パートタイム・有期雇用労働者には適用なし

取組後：正社員と同じ基準で適用

取組による効果

本取組により、非正規雇用労働者からは、「契約期間を延長したい」「この会社で働きたい」といった声をいただいております。働く意欲の向上および継続勤務の期待値向上につながったと考えています。